

Työyhteisön merkitys yksilön työhyvinvoinnille

- Yhdessä eteenpäin terveyttä edistäen

Maija Pelho

Opinnäytetyö

Toukokuu 2018

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Sairaanhoitaja (AMK), hoitotyön koulutusohjelma

Tekijä(t) Pelho, Maija	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2018
	Sivumäärä 35	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työyhteisön merkitys yksilön työhyvinvoinnille Yhdessä eteenpäin terveyttä edistäen		
Tutkinto-ohjelma Sairaanhoidaja (AMK), hoitotyön tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Hannu Piispanen, Pirkko Ratinen		
Toimeksiantaja(t) JST Solum Oy / Tomi Kotilainen		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi jäsen sekä yhteiskunnalle että työnantajalle. Työhyvinvoinnin ollessa hyvin yksilöllinen kokemus hyvinvoivassakin työyhteisössä voi olla yksilöitä, jotka eivät koe olevansa hyvinvoivia. Tämän vuoksi oltiin kiinnostuneita selvittämään yksittäisen työntekijän kokemus työhyvinvointinsa tilasta. Tarkoituksena oli järjestää jyväs-kyläläisen aikuispsykiatrisia palveluja tuottavan yrityksen henkilöstölle työkykyä ylläpitävä iltapäivä syksyllä 2017. Henkilöstössä työskentelee moniammatillinen joukko sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia.</p> <p>Tavoitteena oli selvittää yksittäisen työntekijän kokemusta työhyvinvoinnistaan ja työyhteisön vaikutusta siihen. Tavoitteeseen pyrittiin pääsemään lomakekyselyn avulla. Toimeksiantajan toiveena oli mahdollistaa yhteistyö eri yksiköiden työntekijöiden välillä työaikana. Tämän saavuttamiseksi työntekijät kutsuttiin viettämään työkykyä ylläpitävä iltapäivä yhdessä.</p> <p>Kyselyyn saatiin 18 vastausta, jotka poikkesivat kaikki toisistaan. Yhden vastaajan kokemukset työhyvinvoinnista olivat jokaisen 13 väittämän kohdalla suorassa linjassa teorian kanssa. Työkykyisyydellä ja työhyvinvoinnilla pystyttiin havaitsemaan merkittävä yhteys.</p> <p>Työyhteisön vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen oli suuri. Työpaikkaan sitoutumiseen vaikutti vastaajien mukaan samat arvot, kuin työhyvinvointiin. Näistä etenkin tunne työyhteisöön kuulumisesta ja yhteinen ongelmanratkaisukyky esiintyi valtaosassa vastauksista. Työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistumisella nähtiin vaikutus työhyvinvoinnin osalta.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, tyky-päivä, työkyky, työyhteisö, yhteisöllisyys, terveyden edistäminen, hyvinvointi, vuorovaikutus		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Pelho, Maija	Type of publication Bachelor's thesis	Date May 2018
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 35	Permission for web publication: x
Title of publication The role of the working community in individual well-being Together forward by promoting health		
Degree programme Degree Programme in Nursing		
Supervisor(s) Hannu Piispanen, Pirkko Ratinen		
Assigned by JST Solum Oy / Tomi Kotilainen		
<p>Abstract</p> <p>A healthy employee is a more productive individual for both society and employers. When well-being at work is a very individual experience even in healthy working communities, there may be individuals who do not feel well at work. For this reason, interest has risen in studying individual employees' experiences of the status of their well-being at work. The purpose was to arrange an afternoon session for the staff of a company providing adult psychiatric services in Jyväskylä in autumn 2017. The purpose of the session was to address issues related to well-being at work. The staff consists of a multi-professional team of social and health care professionals.</p> <p>The aim was to determine individual employees' experiences related to well-being at work and the impact of the working community on it. For this purpose a survey was organised for the staff. The assignor's wish was to enable co-operation between the employees of the different units during working hours. To achieve this, the employees were invited to spend together an afternoon addressing work ability.</p> <p>There were 18 responses received for the survey, and they all differed from each other. One respondent's experience of well-being at work was in direct line with theory for each of the 13 statements. A clear correlation could be seen between work ability and well-being at work.</p> <p>The work community had a considerable impact on well-being at work. According to the respondents, commitment to the workplace was affected by same the values as those affecting wellbeing at work. Of these, the most prevalent one in most of the responses was the feeling of belonging to the work community and the shared capability of problem-solving. Participation in work ability maintenance activities was seen to have an impact on well-being at work.</p>		
Keywords/tags well-being at work, work ability maintenance, work ability, work community, community, health promotion, well-being, interaction		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Kehittämistyön tausta	3
3	Hyvinvoiva työyhteisö	4
3.1	Työhyvinvointi	4
3.2	Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus	4
3.3	Työkyky	5
3.4	Työkykyä ylläpitävä toiminta	7
3.5	Terveysten edistäminen työpaikalla	7
4	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	8
5	Kehittämistyön toteuttaminen	9
5.1	Kehittämisympäristö	9
5.2	Kehittämismenetelmät	9
5.3	Toteutus	10
5.4	Lomakekysely	12
5.5	Aineiston analyysimenetelmät	14
6	Tulokset	15
7	Pohdinta	20
7.1	Eettisyys ja luotettavuus	20
7.2	Johtopäätökset	24
7.3	Jatkotutkimusmahdollisuudet	28
	Lähteet	30
	Liitteet	32
Liite 1.	Saatekirjelmä	32
Liite 2.	Infoviesti tyky-päivään osallistuville	33
Liite 3.	Kysely	34
Liite 4.	Kyselyn vastaukset	35
	 Kuvio 1 - Mukailtu Työkyvyn talo -malli	6
	Kuvio 2 – Tunne työkykyisyydestä ja hyvinvoinnista työpaikalla	16
	Kuvio 3 – Kiinnostus sitoutua työpaikkaan	18
	Kuvio 4 - Uskomus tyky-päivään osallistumisen vaikutuksesta työhyvinvointiin	20

1 Johdanto

Työssä käyvien ihmisten elämästä kuluu paljon aikaa työn tekemiseen ja työmatkoihin, joten tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää, että työntekijä voi hyvin työssään. Hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi työyhteisön jäsen ja hyvinvoiva työyhteisö yhdessä yrityksen oman yksilöllisen toimintamallin kanssa muodostaa kilpailuedun työmarkkinoilla. Useimmat kilpailuedut ovat suorassa yhteydessä henkilöstöön ja sen hyvinvointiin. Työyhteisön hyvinvointi on kilpailuetu, johon jokainen työyhteisön jäsen voi asenteellaan, motivaatiollaan ja sitoutumisellaan vaikuttaa. (Kehusmaa 2011, 145 - 146.)

Työnantajalla on tärkeä rooli työntekijöidensä sitoutumisessa tarjoamalla puitteet hyvinvoivalle työyhteisölle. Työelämän laadun kehittäminen näkyy työpaikoilla sekä organisaation tuloksissa, että positiivisena työnantajamaineena. (Hyppänen 2010, 261.) Moniammatillisissa yhteisöissä tavoitteisiin pääseminen ja laadun kehittäminen edellyttävät tehokasta kommunikointia jokaisen osapuolen välillä (Leppänen 2002, 37).

Kokemus työhyvinvoinnista on yksilöllistä. Hyvinvoivassa työyhteisössä voi olla yksilöitä, jotka eivät koe olevansa hyvinvoivia. Tämä johtuu siitä, että jokainen työntekijä tulkitsee ympäristöään omien asenteidensa perusteella. Asennoitumiseen vaikuttaa työntekijän vaikutusmahdollisuudet työssä, hänen psykologinen pääomansa sekä oma terveytensä. (Manka 2015, 106 - 107.)

Työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen on olemassa useita keinoja. Tässä opinnäytetyössä aihetta käsitellään työkyvyn ylläpitämisen ja terveyden edistämisen osalta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli järjestää tyky-päivä, jonka aikana jokainen osallistuja sai mahdollisuuden vahvistaa omaa sosiaalista ja psyykkistä toimintakykyään sekä yhteistyö-, ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaitojaan ryhmässä. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää yksilön kokemusta työhyvinvoinnista ja työyhteisön vaikutusta siihen.

Opinnäytetyön tekijän mielenkiinto heräsi työhyvinvoinnin subjektiivista kokemusta kohtaan; onko mahdollista, että työyhteisön voidessa hyvin, saattaa yhteisöön kuu-

lua ei-hyvinvoivia työntekijöitä? Miten työyhteisöön kuuluvien työntekijöiden hyvinvointia voidaan mitata, kun yhteisö koostuu jäsenistä, joiden kokemukset työhyvinvoinnista ovat yksilöllisiä? Jotta yksittäisen työntekijän työhyvinvoinnin tilasta oli mahdollista saada jonkinlainen käsitys, teetettiin kohderyhmälle lomakekysely. Kyselyn toivottiin avaavan ja tarkentavan käsityksiä työhyvinvoinnista.

2 Kehittämistyön tausta

Ajatusten vaihtaminen ja vertaistuen saaminen on merkittävä keino ylläpitää työkykyä ja vähentää työstä mahdollisesti aiheutuvaa kuormaa. Jo pelkkä tieto, että tulee työpaikalla kuulluksi ja arvostetuksi omana itsenään, saattaa riittää nostamaan työhyvinvointia, vaikkei haluaisikaan yksityiselämäänsä muille jakaa. Yhteenkuuluvuuden tunne ja positiivinen ilmapiiri auttavat jaksamaan kuormittavassakin työssä ja vähentävät siten työstä välillisesti tai suoraan johtuvia sairauspoissaoloja. Hyvinvoinnissa työyhteisössä jokainen tulee kuulluksi ja ongelmista on lupa puhua ääneen. (TTL 2017.) Myös luottamus ja sitä kautta halu kehittää sekä lisätä yhteistyötä syntyy varmemmin, kun oppii tuntemaan vertaisiaan. Luottamuksen syntymisen yksi merkittävimpiä ehtoja on avoin vuorovaikutuskulttuuri. (Rauramo 2008, 131 - 132.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli järjestää jyvaskyläläisen aikuispsykiatrisia palveluja tuottavan yrityksen henkilöstölle työkykyä ylläpitävä iltapäivä syksyllä 2017. Henkilöstössä työskentelee moniammatillinen joukko sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia, kuten lähihoitajia, sairaanhoitajia ja sosionomeja. Työkykyä ylläpitävää toimintaa kuvataan tässä työssä lyhenteellä ”tyky-päivä”. Tyky-päivä järjestettiin jyvaskyläläisen pakohuonepelejä tuottavan yrityksen tiloissa, jossa vuorovaikutus-, ongelmanratkaisu- ja yhteistyötaidot nousivat merkittävään rooliin toimittaessa ryhmänä. Ryhmillä oli tunti aikaa päästä pakohuoneesta annettujen vihjeiden perusteella ulos. Tilaisuuden aikana osallistujat vastasivat kyselyyn työhyvinvoinnista, työyhteisön toiminnasta ja työkykyisyydestä omien kokemuksensa perusteella.

3 Hyvinvoiva työyhteisö

3.1 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointi koostuu itse työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Näiden lisäksi työhyvinvoinnilla nähdään olevan suora yhteys työssä jaksamiseen. Sitoutuminen työhön ja työn tuottavuus kasvaa hyvinvoinnin myötä, ja samalla sairauspoissaolojen määrä vähenee. (STM 2017.)

Työterveyslaitos (TTL 2017) määrittää työhyvinvointiin kuuluvaksi samat kokonaisuudet, kuin Sosiaali- ja terveysministeriökin, mutta nostaa näiden lisäksi tärkeän kohdan esille: vastuu työhyvinvoinnista on sekä työntekijällä että työnantajalla. Työhyvinvointiin ja työyhteisössä viihtymiseen vaikuttaa suuresti myös yleinen ilmapiiri. Manka (2014) kirjoittaa artikkelissaan, että hyvän ilmapiirin saavuttamiseksi jokaisen työtä tulee arvostaa työyhteisössä. Työilmapiiri nähdään suurimpana työhyvinvointia synnyttävänä tekijänä myös Suomalaisen Työn Liiton teettämän tutkimuksen mukaan. Tutkimuksessa todettiin, että yhteistyö ja luottamus ovat hyvinvoinnin kivijalat, jolle suomalainen työ perustuu. (Työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä 2017.)

Hovén-Korpela (2014) on tekemänsä tutkimuksen pohjalta todennut, että avoimella dialogilla ja yhteisöllisellä toiminnalla saavutetaan hyvinvoiva työyhteisö, jonka yksilöt saavat voimaa toisistaan ja edesauttavat siten työhyvinvoinnin syntymistä. Työyhteisöön kuuluu useita erilaisia yksilöitä, joiden jokaisen asenne vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin.

3.2 Yhteisöllisyys ja vuorovaikutus

Työyhteisön yhteisöllisyys lisää aikaisempien tutkimuksien perusteella työssä viihtymistä ja jaksamista. Yhteisöllisyys, eli sosiaalinen pääoma kasvaa sitä mukaa, mitä enemmän yhteisössä on luottamusta, aktiivista toimintaa, yhteisiä arvoja sekä vastavuoroisuutta. Työyhteisössä tapahtuva avoin tiedonkulku, yhteinen ongelmien ratkaisu sekä tunne yhteisöön kuulumisesta vahvistavat yksilön sosiaalista pääomaa.

Vahvan sosiaalisen pääoman on nähty olevan suorassa yhteydessä työhön sitoutumiseen. Mikäli yhteisöllisyys ja yhteistyö koetaan heikoksi, laskee se työntekijöiden halua sitoutua työpaikkaansa. (Manka 2015, 144 - 146.) Työyhteisön sosiaalisen pääoman on tutkittu myös edistävän terveyttä ja vähentävän riskiä sairastua esimerkiksi masennukseen (Sosiaalinen pääoma edistää terveyttä 2009).

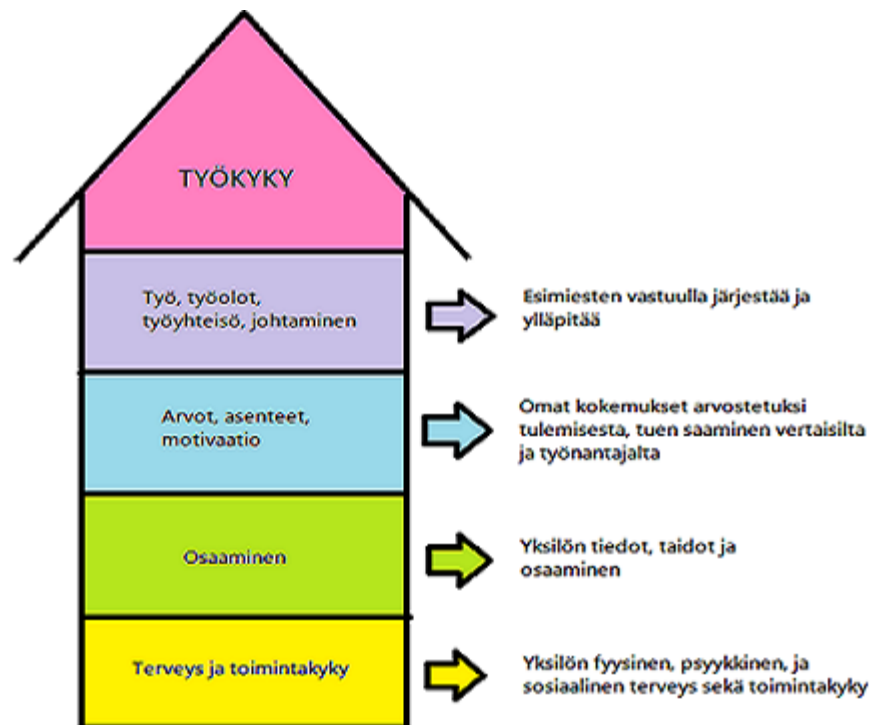
Sujuva ja onnistunut vuorovaikutus on olennainen osa toimittaessa yhteisöllisesti työpaikalla. Vuorovaikutus ei ole vain sanoja, vaan myös yhteisten tavoitteiden eteen toimimista ja jokaisen osapuolen aktiivista osallistumista. Vertaisten kannustus, innostus ja motivointi ovat osa toimivan työyhteisön vuorovaikutuskulttuuria. Kehitettävässä työyhteisössä on erityisen tärkeä panostaa niiden osa-alueiden vahvistamiseen, jotka edesauttavat hyvää vuorovaikutusta. (Roos & Mönkkönen 2015, 30.)

3.3 Työkyky

Lääketieteellisestä näkökulmasta käsin työkyky määräytyy sen mukaan, onko työntekijällä jokin sairaus vai onko hän täysin terve. Toisin sanoen, tämän käsitystyyppin mukaan lähtökohtana työkykyisyydelle on terveydentilaan liittyvä ominaisuus, eikä sillä ole välttämättä mitään tekemistä työn tekemisen kanssa. Tämän näkökulman perusteella sairaus nähdään aina työkykyä heikentävänä tekijänä. (Mäkitalo 2009a.)

Työterveyshuollon käsitystä työkykyisyydestä ohjaa lääketieteellisen näkökulman lisäksi työkyvyn tasapainomalli. Tämän mallin mukaan työkyky on yhteydessä yksilön toimintakykyyn suoriutua työn edellyttämistä vaatimuksista. Näiden kahden käsitystyyppin lisäksi työterveyshuollossa on suunnattu katse integroidun näkökulman suuntaan. Integroidun käsityksen perusteella työkykyyn vaikuttaa kokonaisuus, jonka muodostavat yksilö, yhteisö ja toimintaympäristö. Samaisen mallin pohjalta on paikotellen luovuttu termistä ”työkykyä ylläpitävä toiminta” ja korvattu se työhyvinvoinnilla ja sen edistämisellä. (Mäkitalo 2009b.)

Ilmarisen vuonna 2006 kehittämän Työkyvyn talo –mallin perusteella työkyky käsittää neljä eri osaa, joista käytetään kyseisessä mallissa nimeä ”kerros” (ks. kuvio 1). Malli perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. (TTK 2012, 4-6.)



Kuvio 1 - Mukailtu Työkyvyn talo -malli (TTK 2012)

Kyseisen mallin perusteella yksilön työkyky koostuu neljästä eri osa-alueesta, joista tämä opinnäytetyö painottuu talon kolmanteen ja neljänteen kerrokseen. Ilmarisen kehittämässä mallissa kolmas kerros kuvaa yksilön arvoja, asenteita ja motivaatiota, neljäs kerros työtä ja työyhteisön toimintaa. Kaikkien kerrosten kehittämisellä nähdään olevan suora vaikutus työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen. (Kehusmaa 2011, 27.)

Kolmannen kerroksen merkitys on työkyvyn syntymisen osalta suuri, koska kyseisessä osiossa kiinnitetään huomio työntekijän kokemuksiin kuulluksi ja arvostetuksi tulemisesta työyhteisön jäsenenä. Nämä taas vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen ja työmotivaatioon; mikäli työntekijä kokee arvostusta ja työmotivaatiota, antaa tämä kerros yksilölle voimaa ja energiaa työssä. Näin ollen mallin pohjalta on väitetty, että työhyvinvointi rakentuu juuri tässä kolmannessa kerroksessa, mikäli kerroksen lataus on positiivinen. (TTK 2012.)

Työkyky-käsitteen avaamisen lähtökohtia voi tarkastella monesta eri näkökulmasta riippuen siitä, missä yhteyksissä käsitettä käytetään. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työkyvyn merkitystä pääasiassa hoitotyön näkökulmasta ja yksilön omakohtaista kokemusta työkyvyn yhteydestä työhyvinvointiin ja sitä kautta terveyden edistämiseen.

3.4 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävään toimintaan kuuluu kaikki se työntekijöiden ja -ympäristön hyväksi tehty työ, mikä vaikuttaa työntekijän kykyyn tehdä työtä. Työterveyshuolto panostaa osaltaan tähän toimintaan vähintään lakisääteisen sopimuksen puitteissa. (Husman 2009.) Henkilöstön työkyvyn ollessa hyvä, näkyvät sen vaikutukset työn sujuvuudessa, vaikuttavuudessa ja laadussa. Yhteistyö henkilöstön ja työnantajan välillä on edellytys onnistuneelle työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. Työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestäminen on työnantajan vastuulla ja toteutuminen riippuu henkilöstön aktiivisuudesta. Työkyvyn edistäminen tulee kuulua osaksi jokaisen organisaation toimintaa, jota voidaan aika ajoin vahvistaa järjestämällä esimerkiksi viriketapahtumia. Jotta työkykyä ylläpitävän toiminnan tehokkuutta voidaan arvioida, tulee sitä mitata luotettavasti ja järjestelmällisesti. (Rauramo 2008, 24 - 25.)

3.5 Terveyden edistäminen työpaikalla

Terveyden edistämisen käsite työpaikalla painottaa edellytyksiä terveydestä, vaikka se käsittää myös sairauksia aiheuttavat tekijät. Käsitteellä tarkoitetaan kaikkea hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi suunniteltua toimintaa työpaikoilla tai sellaisissa ympäristöissä, joissa työtä tehdään. (Hymel, Loeppke, Baase, Burton, Hartenbaum,

Hudson, McLellan, Mueller, Roberts, Yarborough, Konicki, & Larson 2011.) Yksi keskeisin terveyden edistämiseen liittyvä tekijä työyhteisöissä on ennaltaehkäisyn näkökulma, johon liittyy yhteistyö ja toimiminen moniammatillisessa joukossa sekä yksilön vastuu. Näitä vahvistamalla on mahdollista edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia osana hyvinvoivaa työyhteisöä. Pelkästään yksittäisellä tyky-päivällä ei näihin tavoitteisiin päästä, vaan vastuu terveyttä edistävästä työpaikasta on kaikilla työympäristöön liittyvillä tekijöillä. (TTL 2017.)

Jokainen vastaa itse omasta hyvinvoinnistaan, joka on seurausta omista valinnoista ja elämänasenteesta. Kaikkeen ympärillä tapahtuvaan ei ole mahdollista vaikuttaa, toisin kuin asenteeseen, jolla suhtautua tapahtumiin. (Aaltonen 2012, 90.) Hyvinvoinnin eteen toimiakseen tulee omata kiinnostus ja halu omaa hyvinvointia kohtaan. Työelämässä se edellyttää esimerkiksi halua suoriutua haastavistakin tehtävistä ja innostunutta asennetta oman työn ja osaamisen kehittämiseen. Jotta näihin voi päästä, on tärkeää saada kannustusta työyhteisöltä ja tukea esimieheltä. Tekemällä omaa hyvinvointia vahvistavia valintoja, pystyy jokainen vaikuttamaan kokemukseensa työhyvinvoinnista. Tämän seurauksena joukkuehenki kasvaa ja vertaisille annettava tuki mahdollistuu. (Kantolahti 2015.)

4 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli järjestää tyky-päivä, jonka aikana jokainen osallistuja sai mahdollisuuden vahvistaa omaa sosiaalista ja psyykkistä toimintakykyään sekä yhteistyö-, ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaitojaan ryhmässä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää lomakekyselyn avulla yksilön kokemusta työhyvinvoinnista ja työyhteisön vaikutusta siihen.

Tutkimuskysymykset, joihin tällä työllä haettiin vastauksia, ovat:

1. Millainen yhteys työyhteisöön kuulumisen tunteella ja työyhteisön kannustuksella on työhyvinvointiin ja työkykyisyyteen?
2. Mitkä työyhteisön toimintaan liittyvät tekijät vaikuttavat sitoutumishalukkuuteen?
3. Miten suuri vaikutus tyky-päivään osallistumisella koetaan olevan työhyvinvoinnin kannalta?

5 Kehittämistyön toteuttaminen

5.1 Kehittämisympäristö

Kehittämistyön toimeksiantajana toimi kotimainen yritys JST Solum Oy (ent. Jyväskylän Seudun Tukikodit Oy), joka on perustettu vuonna 1994. Yritys tuottaa monipuolisia aikuispsykiatrian kuntouttavia palveluita Jyväskylän kaupungille ja Keski-Suomen maakuntaan. Palveluita tarjotaan neljässä tukikodissa Jyväskylässä sekä Liikkuvan Palvelun toimesta kuntoutujien kotiin tehtävien tukikäyntien muodossa Jyväskylän lisäksi myös muualla Keski-Suomessa. Tukipalveluiden sisältö on sovittavissa yksilöllisesti ja nämä räätälöidään yhdessä asiakkaan kanssa vastaamaan juuri hänen kuntoutuksellisia tarpeitaan. (JST Solum Oy 2017.)

JST Solum Oy:n tukikodit tekevät viikoittain yhteistyötä asukkaista koostuvien ryhmien osalta. Näiden ryhmien kokoontuessa jokainen paikalla oleva ohjaaja on vastuussa niin asukkaista kuin ryhmän yleisestä ohjauksesta, joten yhteistyön vahvistaminen henkilöstön kesken on perusteltua.

Ajatus opinnäytetyönä toteutettavasta tyky-päivästä yrityksen henkilöstölle heräsi alkuvuodesta 2017. Yhteistyön lisäämiselle koettiin tarvetta toimeksiantajan taholta. Opinnäytetyön tekijä oli vielä tuolloin työntekijänä JST Solum Oy:llä ja kävi keskustelua aiheesta JST Solum Oy:n toiminnanjohtajan, Tomi Kotilaisen, kanssa. Tyky-päivä päädyttiin toteuttamaan syksyllä 2017. Kehittämistyön toteuttamisen aikoihin opinnäytetyön tekijä ei enää ollut työntekijänä toimeksiantajan palveluksessa jäätyään täysipäiväiseksi opiskelijaksi.

5.2 Kehittämismenetelmät

Opinnäytetyössä hyödynnettiin sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen menetelmiä (Opinnäytetyön suunnitelman laatiminen 2017). Laadullisia menetelmiä voidaan käyttää terveystutkimuksissa silloin, kun tavoitteena on selvittää yksilön näkemystä omasta terveydestään sekä siitä, kuinka hän sitä ylläpitää. Näin ollen tutkittava ilmiö on avoimen tarkastelun kohteena, ja tutkimuksen tulosta voidaan hyödyntää

sekä kohderyhmään liittyvässä ympäristössä että mahdollisen jatkumoa olevan määrällisen tutkimuksen pohjustuksena. Laadullisen tutkimuksen avulla on myös mahdollista saada uusia näkökulmia käsiteltävään aiheeseen ja sitä kautta laajentaa tietämystä aiheen osalta. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö on vuorovaikutukseen pohjautuva prosessi, joka vaatii toteutuakseen sosiaalista kanssakäymistä osapuolten välillä. Toimeksiantaja halusi lisätä yhteistyötä henkilöstön välillä, joten tavoitteeseen pääseminen vaati työntekijöiden osallistumista ja osallistamista. Osallistamisen ero osallistumiseen liittyy tällä olevaan ajatukseen osallistumisen vapaa-ehtoisuudesta. Osallistaminen mahdollistetaan ulkopuolisen toimijan toimesta, mutta lopputulos on osallistujien itsensä luoma kokonaisuus. (Toikko & Rantanen 2009, 89 - 90.)

Jokaiselta tyky-päivään osallistujalta haluttiin vastaus liittyen kokemuksiin työhyvinvoinnista. Vastaajat haluttiin vakuuttaa aineiston luottamuksellisuudesta ja vastausprosentti haluttiin saada mahdollisimman isoksi. Työntekijöiden toivottiin vastaavan kyselyyn rauhallisessa ja neutraalissa ympäristössä, minkä takia päädyttiin teettämään suljettu kysely tyky-päivän yhteydessä. Lomakekysely kuuluu määrällisen tutkimuksen metodeihin, mutta tutkimus ei ole määrällinen aineiston koon ja käsittelytavan takia.

5.3 Toteutus

Opinnäytetyön tavoitteeseen haluttiin päästä tyky-päivän aikana täytetyn lomakekyselyn avulla. Lisäksi toimeksiantajan toiveena oli mahdollistaa yhteistyö eri yksiköiden työntekijöiden välillä työajalla, koska yhteistyötä vahvistamalla on mahdollista edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia osana hyvinvoivaa työyhteisöä (TTL 2017). Tämän tavoitteen saavuttamiseksi työntekijät kutsuttiin viettämään työkykyä ylläpitävä iltapäivä yhdessä.

Tyky-päivän toteutumisen mahdollistivat omalta osaltaan JST Solum Oy:n asumisyksiköiden esimiehet, jotka jäivät työntekijöiksi asumisyksiköihin ja päästivät kaikki halukkaat henkilöstön jäsenet osallistumaan työajalla toteutettavaan tyky-päivään. Osallistuminen oli kaikille vapaaehtoista, mutta ilmoittautumiset kerättiin järjestelyiden takia ennakoon (Ks. Liite 1). Opinnäytetyön ohjaajien yhteystiedot lähetettiin

etukäteen osallistujien tiedoksi. Samanaikaisesti lähetettiin tiedote tapaamispaikasta ja ohjeet varustusta varten (Ks. Liite 2). Ennakoon ilmoittautuneita oli 21, joista kolme perui ilmoittautumisensa viime hetkellä. Opinnäytetyön tekijällä oli tieto osallistujien lukumäärästä työyksiköittäin, mutta ei heidän nimiä.

Osallistujat jaettiin 3-4 hengen pienryhmiin siten, että jokaiseen ryhmään kuului työntekijöitä vähintään kahdesta eri työyksiköstä. Toimeksiantajan toive oli, että ryhmässä toimitaan yli työyhteisörajojen. Pakohuonepelejä tarjoava yritys suositteli ryhmien kooksi 3-4 henkilöä, koska yhteistyö huoneiden sisällä on tällöin sujuvinta. Mitä useampi henkilö huoneessa on, sitä ahtaammaksi tila käy, mutta toisaalta samalla saadaan useita eri näkökulmia ongelmanratkaisuun. Näin ollen 18 osallistujaa päädyttiin jakamaan viiteen pienryhmään, joista muodostui kolme neljän hengen ryhmää ja kaksi kolmen hengen ryhmää.

Jokainen osallistuja sai tilaisuuden aluksi arvontalipun, jonka perusteella pienryhmiin jakauduttiin. Arvontalippuja oli juuri sen verran kuin osallistujiakin. Lipuissa oli neljää eri väriä, koska osallistujia oli neljästä eri työyksiköstä. Väri symboloi siis työyksikköä. Liikkuvan palvelun työntekijä liitettiin pienryhmäarvonnassa samaan työyksikköön toisen toimipisteen kanssa, josta osallistui yksi työntekijä. Näin toimittaessa opinnäytetyön tekijä ei voinut etukäteen määrittää kenenkään osallistujan kuuluvan tiettyyn pienryhmään. Kunkin värillisen lipun takana oli numero yhdestä viiteen osallistujien lukumäärän mukaan ja näin muodostettiin viisi pienryhmää. Ryhmäläisiä yhdistivät eriväristen arvontalipukkeiden sama numero.

Tyky-päivän toteutuspaikaksi valikoitui puolueeton ympäristö, jotta jokainen pääsi ulos työroolistaan. Pakohuonepeleissä vaadittavan ongelmanratkaisu- ja yhteistyötaitojen vastapainoksi tyky-päivän aikataulutus oli väljä. Ilta-päivän aikana oli mahdollisuus viettää aikaa työkavereiden kanssa työajalla työpaikan ulkopuolella ilman arkipäiväistä ohjaajan roolia. Ajatusten vaihtaminen ja vertaistuen saaminen on teoriatiedon mukaan merkittävä keino ylläpitää työkykyä (TTL 2017). Lisäksi luottamus ja halu lisätä yhteistyötä syntyvät varmemmin, kun oppii tuntemaan vertaisiaan (Rauramo 2008, 131-132).

Osallistujien käytössä oli kolme erillistä pakohuonetta ja yhteinen odotustila, jossa osallistujat vaihtoivat ajatuksia sekä ennen pienryhmätyöskentelyä että suorituksen

jälkeen. Ensimmäiseksi odotustilaan jäivät kahteen pienryhmään kuuluneet osallistujat odottamaan omaa vuoroaan päästä suorittamaan pakohuonepeliä. Tunnin päästä tuli heidän vuoro siirtyä huoneisiin ratkomaan arvoituksia.

Tunnelmat odotustilassa vaihtelivat sen mukaan, oliko suoritus jo takana vai vasta edessäpäin. Omaa vuoroaan odottaneet osallistujat puhuivat paljon tunteistaan. Tunteidenkirjo oli laaja; innostus, odotus, pelko, ahdistus ja jännitys täyttivät tilan. Pakohuonesuorituksen tehneet osallistujat toivat tilaan tullessaan muun muassa helpotuksen, ilon, innostuksen ja tyytyväisyyden tunteita. Jännityksen hälventymisen pystyi havainnoimaan ryhmäläisten ilmeistä, kehon kielestä ja naurun määrästä. Yhdessä käytiin läpi niin onnistumisia kuin epäonnistumisiakin. Ryhmäläiset antoivat toisilleen avoimesti positiivista palautetta hyvistä oivalluksista. Vertaisten kannustus, innostus ja motivointi ovat tutkitun tiedon mukaan osa toimivan työyhteisön vuorovaikutuskulttuuria (Roos & Mönkkönen 2015, 30).

5.4 Lomakekysely

Pienryhmätyöskentelyn lisäksi osallistujat täyttivät kyselyn, jonka avulla pyrittiin saamaan tietoa osallistujien työhyvinvoinnin tilasta (Ks. Liite 3). Kyselyssä esiintyvät väittämät oli koottu opinnäytetyössä käytetyn teorian pohjalta. Kaikki työ-päivään osallistuneet täyttivät kyselyn ja näin ollen vastauksia tuli 18 kappaletta. Vastaukset siirrettiin Excel-taulukkoan analysointia varten. (Ks. Liite 4.) Vastauslomakkeet nimettiin aakkosten alusta lähtien kirjaimilla A – R sattumanvaraisessa järjestyksessä.

Kyselyssä oli sekä myönteisessä että kielteisessä muodossa olleita väittämiä hyvän kyselyn periaatteen mukaisesti. Saman periaatteen mukaisesti kysymykset eivät olleet johdattelevia ja ne oli aseteltu selvästi erilleen toisistaan aihepiireittäin. Vastaa-
jien taustatietoja ei kysytty, jotta saataisiin mahdollisimman totuudenmukainen ja luotettava tutkimustulos pohjautuen anonymiyden säilyttämiseen. (Heikkilä 2008, 47 – 49, 57 – 58.)

Kyselyssä oli 13 väittämää, joihin haluttiin vastaus arvoasteikolta 1 – 5 sen mukaan, kuinka vahvasti vastaaja oli samaa mieltä väittämän kanssa. Vastajan ollessa täysin eri mieltä väittämän kanssa, valitsi hän asteikolta numeron yksi. Osittain samaa mieltä kuvaava numero oli kaksi. Kohdan kolme pystyi valitsemaan, mikäli vastaaja ei

osannut sanoa mielipidettään. Vastajaan ollessa osittain samaa mieltä väittämän kanssa, ympyröi hän numeron neljä. Asteikon numero viisi kertoi siitä, että vastaaja oli täysin samaa mieltä väittämässä esitetyn asian kanssa.

Tulosten avulla pyrittiin löytämään vastaus kolmeen tutkimuskysymykseen. Kysymykseen 1 *"Millainen yhteys työyhteisöön kuulumisen tunteella ja työyhteisön kannustuksella on työhyvinvointiin ja työkykyisyyteen?"* haettiin vastausta kysymyksien 1, 6, 7 ja 8 avulla. Tämän tutkimuskysymyksen kohdalla mukaan poimittiin vastaukset niiltä vastaajilta, jotka vastasivat olevansa joko täysin tai osittain samaa mieltä sekä "koen itseni työkykyiseksi" että "voin hyvin työpaikallani" -väittämien kanssa. Tämän jälkeen heidän antamia vastauksia analysoitiin lomakkeessa olleisiin työyhteisön toimintaa kuvaaviin väittämiin.

Kysymykseen 2 *"Mitkä työyhteisön toimintaan liittyvät tekijät vaikuttavat sitoutumishalukkuuteen?"* saatiin vastaus analysoimalla kyselyn väittämiä 2 – 12. Vastauksien joukosta etsittiin aluksi ne vastaukset, joissa oltiin joko täysin tai osittain samaa mieltä sitoutumishalukkuuden kanssa. Tämän jälkeen näiden vastaajien antamia vastauksia analysoitiin suhteessa työyhteisön toimintaan liittyviin väittämiin. Työn mielekkyyttä kuvaava väite oli tässä kohdassa mukana selittämässä sitoutumishalukkuuden syytä, mikäli sitä ei työyhteisön toiminnalla näyttänyt löytyvän.

Kysymykseen 3 *"Miten suuri vaikutus tyky-päivään osallistumisella koetaan olevan työhyvinvoinnin kannalta?"* etsittiin vastausta väittämien 11 – 13 perusteella, koska uskomus tyky-päivään osallistumisen vaikutuksesta työhyvinvointiin ajateltiin olevan yhteydessä työntekijän asenteeseen ja motivaatioon. Motivaatiosta sekä asennoitumisesta kertovat myös kiinnostus sitoutua työpaikkaan ja halu kehittää omaa osaamista. (Nurmi 2010, 9 – 10.) Lomakkeista poimittiin mukaan vastaukset niiltä vastaajilta, jotka olivat joko osittain tai täysin eri mieltä väittämän "En usko tyky-päivään osallistumisen vaikuttavan työhyvinvointiini" kanssa. Tämän jälkeen heidän antamia vastauksia analysoitiin liittyen osaamisen kehittämisen ja sitoutumishalukkuuteen.

Tulkinnassa käytetyt osittain-/täysin-sanat esiintyvät vain siinä tapauksessa, että sanomatta jääneinä niistä olisi tullut liian ehdoton/ehdollinen käsitys. Mikäli täysin-sanaa ei ilmene, ja henkilön sanotaan kokeneen itsensä työkykyiseksi, on hän silloin ympyröinyt kyselystä kohdan numero viisi. Vastaavasti kielteisessä muodossa olleisiin

väittämiin saadut vastaukset asteikolta yksi on tulkittu tarkoittamaan kielteisen rakenteen muuttumista myönteiseksi.

5.5 Aineiston analyysimenetelmät

Tällä tutkimuksella haettiin näkemys- ja kokemusperäistä tietoa osallistujien työhyvinvointiin liittyen. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä täydentämään toisiaan. Aineistonkeruu toteutettiin hyödyntämällä kvantitatiivisiin menetelmiin lukeutuvaa lomakekyselyä. Aineiston analyysi tehtiin selittävää analyysiä hyödyntäen, koska haluttiin selvittää vastaajien näkemys niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat heidän työhyvinvoinnin syntymiseen. Aineistoa analysoitiin myös kvalitatiivisen menetelmän tapaan, jotta kyettiin ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. (Heikkilä 2014.) Ilmiönä tässä tutkimuksessa toimi työhyvinvoinnin subjektiivinen kokemus. Ilmiöstä toivottiin saatavan mahdollisimman selkeä käsitys, jotta toimeksiantajan on mahdollista ylläpitää työntekijöidensä terveyttä ja hyvinvointia työpaikalla.

Aineistossa käytettiin Likertin 5-portaista asteikkoa ja analyysi tehtiin yhdistämällä vastaukset 1 ja 2 sekä 4 ja 5 samaan luokkaan. 1 ja 2 vastauksen antaneiden analysoitiin olevan eri mieltä väittämän kanssa, kun taas 4 ja 5 vastanneet olivat samaa mieltä. Analyysia tehdessä tulokset voidaan määrällisestä aineistosta esittää Heikkilän (2014) mukaan tällä tavoin.

Analyysia ja tulosten esittämistä varten vastaukset koottiin Excel-taulukko-ohjelmalla kolmeksi kuvioksi tutkimuskysymyksittäin. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla kuvioon liitettiin mukaan kaikki työyhteisön toimintaa kuvaavat väittämät niiltä vastaajilta, jotka kokivat itsensä sekä työkykyisiksi että hyvinvoiviksi työpaikallaan (Ks. Kuvio 2). Johtopäätöksissä kyseistä aihetta on kuitenkin käsitelty tutkimuskysymyksen pohjalta. Aineistoa analysoitiin muiden tutkimuskysymysten kohdalla niiden väittämien osalta, joista uskottiin saatavan vastaus kyseisiin tutkimuskysymyksiin. Myös näistä laadittiin kuviot havainnollistamaan analyysia (Ks. Kuviot 3 & 4).

6 Tulokset

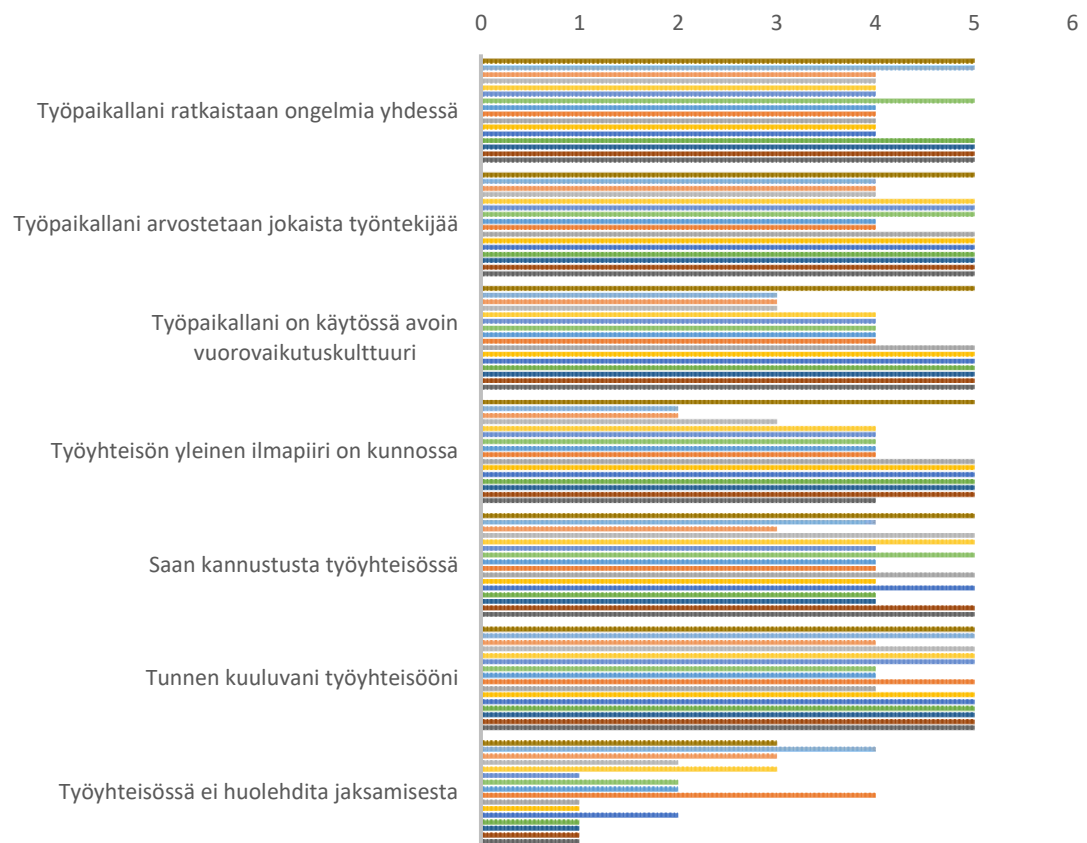
Tässä luvussa tuloksia on käsitelty ryhminä verraten yhtäläisyyksiä ja/tai eriävyyksiä annetuissa vastauksissa suhteessa toisiinsa. Jokaisen vastaajan vastauksia ei ole esitelty mahdollisen tunnistettavuuden takia. Kaikki 18 lomaketta käytiin läpi ja niistä koostettiin tulokset tähän lukuun. Kokonaisuudessaan saadut tulokset olivat yhden-suuntaisia ja vertailukelpoisia aiemman tutkitun tiedon kanssa. Kuten Heikkilä (2014) tuo teoksessaan ilmi, laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ilmiötä, ei mitata niiden määriä. Määriä on kuitenkin nostettu esiin sen vuoksi, että aiheita pystyttiin teemoittamaan ja luomaan ryhmiksi. Näin saatujen ryhmien kesken toivottiin saatavan ymmärrys ilmiöstä, kun kyettiin vertaamaan vastaajien kokemuksia.

Yhtään keskenään samanlaista vastausta ei tullut (Ks. Liite 4). Työhyvinvoinnin kokemus on siis tämän tutkimuksen perusteella todistettavasti yksilöllinen. Vastaajajoukosta löytyi yksi vastaaja, jonka kokemukset työhyvinvoinnista olivat jokaisen 13 väittämän kohdalla suorassa linjassa teorian kanssa. Hän oli jokaisen väittämän kanssa joko täysin samaa tai täysin eri mieltä. Kyseinen henkilö antoi vastauksillaan vahvistuksen sille, että työhyvinvointi koostuu toimivasta työyhteisöstä, mielekkästä työstä ja työkykyisyyden tunteesta. Jokaisen vastauksen ollessa erilainen, saatiin vahvistus ennakkoon olleelle käsitykselle työhyvinvoinnin subjektiivisesta kokemuksesta.

Kaikkiaan 13 vastaajaa oli joko täysin tai osittain samaa mieltä kyselyn kahdeksan ensimmäisen väittämän kanssa. Näissä kysyttiin mielipidettä työkykyisyydestä, työpaikalla toteutuvasta ongelmanratkaisusta, jokaisen työntekijän arvostuksesta, avoimesta vuorovaikutuskulttuurista, yleisestä ilmapiiristä, kannustuksen saamisesta, hyvinvoinnista työpaikalla ja työyhteisöön kuulumisen tunteesta. Kyselyn ensimmäinen kielteisessä muodossa ollut väittämä "Työyhteisössä ei huolehdita jaksamisesta" oli lomakkeen yhdeksäs väittämä. Kaikkiaan neljä vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään kyseiseen väittämään ja kaksi vastaajaa oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Tämän työyhteisön toimintaan liittyvän väittämän kohdalla tuli vastauksissa eniten "en osaa sanoa"-mielipiteitä.

Vastauksien perusteella on havaittavissa, että työkykyisyydellä ja työhyvinvoinnilla nähdään merkittävä yhteys. Vastaajista kahta lukuun ottamatta jokainen oli täysin tai osittain samaa mieltä sekä väittämän "Koen itseni työkykyiseksi" että "Voin hyvin

työpaikallani” kanssa. Kaikkia heitä yhdisti se, että he kokivat työpaikallaan ratkaistavan ongelmia yhdessä, arvostettavan jokaista työntekijää ja tunsivat kuuluvansa työyhteisöön. Kannustusta tunsivat saavansa yhtä vaille jokainen näistä 16 vastaajasta. (Ks. Kuvio 2.)



Kuvio 2 – Tunne työkykyisyydestä ja hyvinvoinnista työpaikalla

Heidän lisäksi yksi vastaaja oli osittain eri mieltä väittämän ”Koen itseni työkykyiseksi” kanssa ja osittain samaa mieltä väittämän ”Voin hyvin työpaikallani” kanssa. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään väittämään ”Voin hyvin työpaikallani” ja oli osittain samaa mieltä väittämän ”Koen itseni työkykyiseksi” kanssa. Heitä yh-

disti se, että kumpikin oli joko täysin tai osittain eri mieltä työyhteisön yleisen ilmapiirin kunnossa olemisesta, avoimesta vuorovaikutuskulttuurista ja jokaisen työntekijän arvostuksesta työpaikalla.

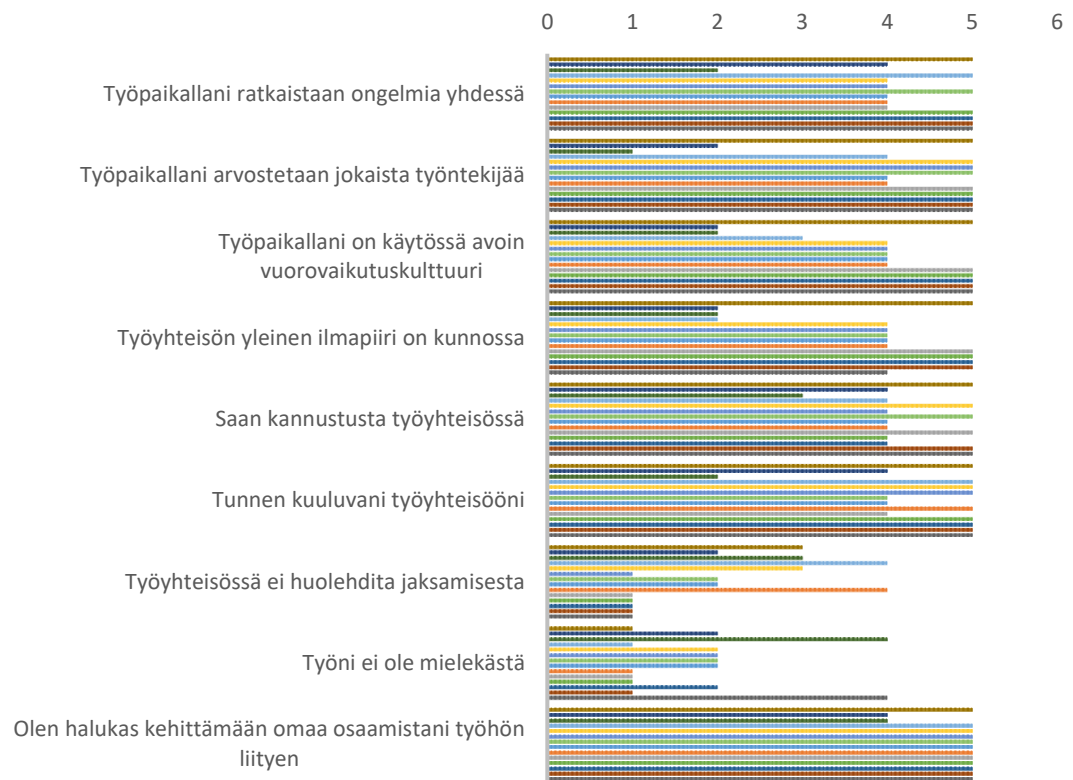
Kyselyn pohjalta saatujen tulosten mukaan hyvällä ilmapiirillä ja jokaisen työntekijän arvostamisella nähdään vahva yhteys. Suurin osa vastaajista oli joko samaa tai eri mieltä kummankin väittämän kanssa. Ainoastaan kolme vastaajaa arvottivat nämä kaksi aihetta eriarvoisiksi. Heistä yksi ei osannut sanoa mielipidettään työyhteisön ilmapiiriin, mutta oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa, jossa kysyttiin mielipidettä jokaisen työntekijän arvostuksen toteutumisesta. Kaksi muuta vastaajaa olivat osittain eri mieltä yleisen ilmapiirin kunnossa olemisesta ja osittain samaa mieltä työntekijöiden arvostuksesta.

Kyselyssä oli yksi väittämä koskien työyhteisössä saatua kannustusta. Kahta lukuun ottamatta kaikki vastaajat olivat väittämän ”Saan kannustusta työyhteisössä” kanssa täysin tai osittain samaa mieltä. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään asiaan ja olivat halukkaita kehittämään omaa osaamistaan työhön liittyen. Lisäksi vastaajat, jotka kokivat olevansa täysin tai osittain samaa mieltä kannustuksen saamisen suhteen, olivat kahta vastaajaa lukuun ottamatta halukkaita kehittämään osaamistaan.

Tunnetta työyhteisöön kuulumisesta kysyttiin lomakkeen kahdeksannessa väittämässä. Kaikkiaan 17 vastaajaa oli väittämän kanssa täysin tai osittain samaa mieltä. Heitä yhdisti se, että jokainen vastasi olevansa joko täysin tai osittain samaa mieltä myös väittämien ”Voin hyvin työpaikallani” ja ”Työpaikallani ratkaistaan ongelmia yhdessä”. Heistä 16 oli täysin tai osittain samaa mieltä kysyttäessä kokemusta kannustuksen saamisesta ja jokaisen työntekijän arvostuksesta. Lisäksi 13 heistä oli täysin tai osittain samaa mieltä työpaikalla käytössä olevan avoimen vuorovaikutuskulttuurin osalta.

Vastaajista 14 oli joko täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa, jossa kysyttiin kiinnostusta sitoutua työpaikkaan. Heidän vastauksensa työyhteisön toimintaa kuvaaviin väittämiin poikkesivat toisistaan jokaisen väittämän kohdalla. Heitä yhdisti halu kehittää omaa osaamistaan, kun jokainen oli kyseisen väittämän kanssa joko täysin tai osittain samaa mieltä. Eniten ”täysin tai osittain samaa mieltä”-vastauksia

tuli työyhteisön toimintaa kuvaaviin väittämiin, joissa kysyttiin tunnetta työyhteisöön kuulumisesta, työyhteisössä saatua kannustusta ja työpaikalla toteutuvaa yhteistä ongelmanratkaisua kohtaan. (Ks. Kuvio 3.)



Kuvio 3 – Kiinnostus sitoutua työpaikkaan

Merkittävimmän eron suhteessa muihin antoi eräs vastaaja, jonka vastauksista oli tulkittavissa osittainen tyytymättömyys työyhteisön toimivuuteen ja työn mielekkyyteen. Hän kertoi olevansa kiinnostunut sitoutumaan työpaikkaansa ja samanaikaisesti koki, ettei hänen työpaikalla arvosteta jokaista työntekijää. Lisäksi hän oli osittain samaa mieltä väittämien ”Olen halukas kehittämään omaa osaamistani työhön liittyen” sekä ”Työni ei ole mielekästä” kanssa. Sen sijaan väittämien ”Työpaikallani ratkaistaan ongelmia yhdessä”, ”Työpaikallani on käytössä avoin vuorovaikutuskulttuuri” ja

”Tunnen kuuluvani työyhteisööni” kanssa vastaaja oli osittain eri mieltä. Kannustavaan ja jaksamisesta huolehtivaan työyhteisöön sekä omaan hyvinvointiin työpaikalla hänellä ei ollut mielipidettä.

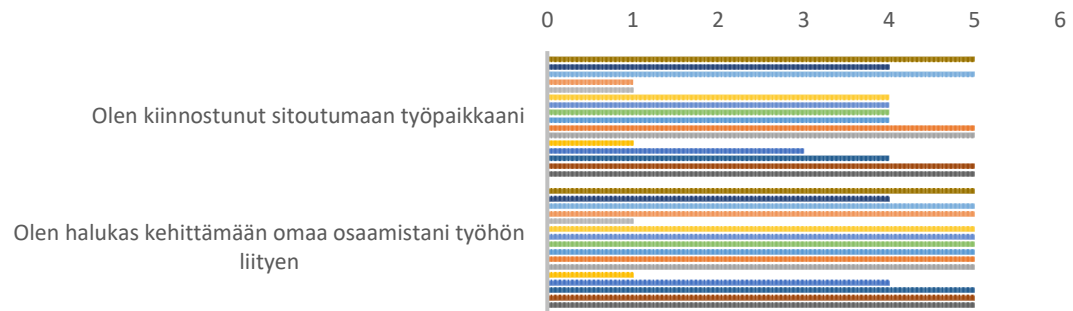
Vastaajista kolme eivät olleet kiinnostuneita sitoutumaan työpaikkaansa ja heidän lisäksi yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään asiaan. Vastaaja, joka ei osannut sanoa mielipidettään sitoutumiseen liittyen, oli jokaisen muun kyselyssä olleen väittämän kanssa joko samaa tai eri mieltä. Hän koki itsensä työkykyiseksi sekä tunsu kuuluvansa työyhteisöön, jossa arvostetaan jokaista työntekijää ja käytetään avointa vuorovaikutuskulttuuria. Lisäksi hän koki saavansa kannustusta työyhteisössä, jonka yleinen ilmapiiri on kunnossa. Hän myös uskoi työ-päivään osallistumisen vaikuttavan työhyvinvointiinsa.

Vastaajia, jotka eivät olleet kiinnostuneita sitoutumaan työpaikkaansa yhdisti se, että he kokivat työnsä mielekkääksi ja itsensä työkykyisiksi. He myös uskoivat työ-päivään osallistumisen vaikuttavan omaan työhyvinvointiinsa. Eniten heidän näkemyksensä erosivat väittämän ”Työyhteisön yleinen ilmapiiri on kunnossa” osalta. Yksi vastaaja koki työyhteisön ilmapiirin olevan kunnossa, toinen ei osannut sanoa mielipidettään asiaan ja kolmas oli osittain eri mieltä työyhteisön ilmapiirin kunnossa olemisesta. Lisäksi kaksi heistä eivät olleet halukkaita kehittämään omaa osaamistaan työhönsä liittyen. Heistä toinen koki työpaikallaan käytettävän avointa vuorovaikutuskulttuuria ja toisella ei ollut mielipidettä asiaan. Vastaaja, joka oli halukas kehittämään osaamistaan työhön liittyen, ei osannut sanoa mielipidettään työpaikan avointa vuorovaikutuskulttuuria kohtaan.

Työ-päivään osallistumisen vaikutuksista työhyvinvointiin kysyttiin kyselyn viimeisessä väittämässä. Väittäminen oli muodossa ”En usko työ-päivään osallistumisen vaikuttavan työhyvinvointiini.” Kahta vastaajaa lukuun ottamatta jokainen oli joko täysin tai osittain eri mieltä väittämän ”En usko työ-päivään osallistumisen vaikuttavan työhyvinvointiini” kanssa. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään väittämään ja yksi oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa.

Tuloksista on havaittavissa, että suurin osa vastaajista, jotka olivat joko täysin tai osittain eri mieltä väittämän ”En usko työ-päivään osallistumisen vaikuttavan työhyvinvointiini” kanssa, olivat myös halukkaita kehittämään työhön liittyvää osaamistaan.

Kiinnostus sitoutua työpaikkaan ei tämän vastaajajoukon osalta ollut aivan yhtä vahva. (Ks. Kuvio 4.)



Kuvio 4 - Uskomus tyky-päivään osallistumisen vaikutuksesta työhyvinvointiin

Verrattaessa edellä mainittujen vastaajien muita vastauksia keskenään, havaittiin heitä yhdistävän tunne työyhteisöön kuulumisesta ja hyvinvoinnista työpaikalla sekä yhteinen ongelmanratkaisukyky.

7 Pohdinta

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisten tekijöiden osuus opinnäytetyössä on merkittävän suuri. Opinnäytetyön tekijän on kyettävä mahdollisimman puolueettomaan tarkasteluun, jotta tutkimuksen tulos on tutkimusetiikan mukainen. Tutkimusetiikka käsittää useita valinta- ja päätöksentekotilanteita, joista tekijä on työn edetessä vastuussa. Opinnäytetyön tekijän rooliin kuuluu tehdä valintoja sellaisten ratkaisujen hyväksi, jotka puoltavat eettisyyttä ja luotettavuutta. (Kylmä & Juvakka 2012, 137.)

Tässä työssä ensimmäinen eettinen valinta oli tutkimusaiheen valinta ja rajaaminen. Aihetta käsittelevä näkökulma tuli valituksi opinnäytetyön tekijän oman mielenkiinnon

mukaan. Tutkimuskysymykset aseteltiin valitun näkökulman perusteella ja tarkentui-
vat työn edetessä, kuten laadullisessa menetelmässä on mahdollista (Tuomi & Sara-
järvi 2009, 129 - 130).

Luotettavuutta pyrittiin varmistamaan sillä, että osallistujille jaetussa kyselyssä esiin-
tyvät väittämät olivat yksiselitteisiä ja pohjautuivat monipuolisista lähteistä koottuun
teoriaan. Yhdessäkään väittämässä ei esiintynyt kaksoismerkityksiä aiheuttamassa
tulkinnanvaraisuutta väittämän sisällön suhteen. Näin ollen vastaukset olivat käyttö-
kelpoisia ja verrattavissa keskenään analyysia ajatellen. (Toikko & Rantanen 2009,
121 - 122.) Mitä vähemmän esitetty väite aiheuttaa tulkintamahdollisuuksia, sitä pie-
nempi on virhemarginaali analysoitaessa saatuja vastauksia. (Mattila & Elo 2002,
125.)

Mahdollisimman yksinkertaisesti esitetty väite lisää todennäköisyyttä, että jokainen
vastaaja ymmärtää kysyttävän asian samalla tavalla kuin tekijä on sen tarkoittanut.
Luotettavaan tutkimustulokseen pyrittiin pääsemään myös sillä, että vastausvaihto-
ehdoista sai valita kohdan *"en osaa sanoa"* ja vastausvaihtoehdot olivat numeroituja
tulosten tarkastelua varten. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 131 - 132.)

Vastaajista koostunut osallistujaryhmä oli opinnäytetyön tekijälle entuudestaan
tuttu, joten kysely päädyttiin toteuttamaan suljettuna, ettei vastaajien käsiala ollut
tunnistettavissa. Kyselyssä ei ollut avoimia kysymyksiä eikä vapaan sanan aluetta,
vaan osallistujat vastasivat annettuihin väittämiin anonyymisti ympyröimällä arvoas-
teikolta omaa mielipidettään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon. Kyselyä jaettaessa
sen korostettiin olevan mielipidekysely, johon toivottiin totuudenmukaisia ja koke-
musperäisiä vastauksia. Samalla kerrottiin kyselyn pohjalta tulleiden vastausten liittyy-
vän opinnäytetyöhön ja osallistujien kuulevan raportin tuloksista opinnäytetyön ol-
lessa valmis.

Tulosten luotettavuutta analysoitaessa pohdintaa herätti, oliko vastauksien asette-
lulla merkitystä lopputuloksen kannalta. Ymmärsikö jokainen vastaaja opinnäytetyön
tekijän asettaman väittämän oikeinpäin tai vastasiko joku kielteisessä muodossa ol-
leeseen väittämään erehdyksessä toisin kuin tarkoitti. Kyselyssä oli kolme kielteiseen
muotoon asetettua väittämää, eivätkä nämä olleet peräkkäin. Opinnäytetyön tekijä

olisi halunnut jättää kielteiset rakenteet kokonaan pois, mutta muotoili kuitenkin hyvän kyselyn periaatteen mukaisesti kolme väittämää kielteiseen muotoon. Ensimmäinen kielteisessä muodossa ollut väittämä oli lomakkeen yhdeksäs väittämä. Tähän väittämään saatujen vastauksien perusteella heräsi epäily sen ymmärrettävyydestä, koska vastauksissa oli eniten hajontaa ja ”en osaa sanoa”-vastauksia. (Ks. Liite 4.) Jälkikäteen ajateltuna kielteiseen muotoon asetellut väittämät olisi kannattanut sijoittaa kyselylomakkeeseen peräkkäin selvyiden vuoksi.

Myös kyselyssä ollut arvoasteikko aiheutti analyysia tehtäessä haasteita sen tulkinnanvaraisuuden vuoksi. Mikäli vastaaja vastasi olevansa osittain samaa mieltä väittämän kanssa, oli tämä vastaus tulkittavissa monella eri tavalla. Esimerkiksi väittämään ”Työyhteisössä ei huolehdita jaksamisesta” saatu ”osittain samaa mieltä”-vastaus voitiin tulkita joko siten, että työyhteisössä ei täysin huolehdita jaksamisesta tai työyhteisössä huolehditaan vain jonkun työntekijän jaksamisesta osittain. Ei myöskään voitu olettaa kielteisessä muodossa olleisiin väittämiin saatujen ”osittain samaa mieltä”- ja myönteisesti aseteltujen väittämien ”osittain eri mieltä”-vastauksien olevan vastaajan mielestä samanarvoisia. Näiden tulkinnanvaraisten lauserakenteiden vuoksi tulokset päädyttiin avaamaan sanasta sanaan siten, kuin vastaajat niihin vastasivat.

Kyselyssä esiintyvät väittämät kerättiin teorian tiedon pohjalta. Väittämissä esiintyvät termit ja tarkoitusperät olivat siis opinnäytetyön tekijälle selviä, mutta tuloksia tarkastellessa heräsi ajatus, miten esimerkiksi avoin vuorovaikutuskulttuuri tai työyhteisön yleinen ilmapiiri koettiin vastaajien toimesta. Annetut vastaukset liittyen työpaikalla tapahtuvaan työntekijöiden arvostukseen aiheuttivat pohdintaa analyysia tehdessä. Vastaajajoukko työskentelee palveluasumista tuottavan yrityksen alaisuudessa, joten ymmärrettiinkö työntekijöiden työpaikalla saaman arvostuksen tarkoitettavan toisilta työntekijöiltä saatua arvostusta vai asiakkaiden antamaa tasavertaista kohtelua työntekijöille? Opinnäytetyön tekijä pohti tuloksia tarkastellessaan, että kyselylomake olisi ehdottomasti kuulunut täytättää yhdellä koehenkilöllä etukäteen, jotta mahdolliset tekijän mielestä selvät, mutta asiaan perehtymättömän kannalta epäselvät kohdat olisi voitu tarkentaa lopulliseen kyselyyn.

Tuloksia analysoitiin ja tulkittiin saatujen vastausten perusteella. Mikäli aineistona olisi ollut avoin haastattelu, ja vastaajat tunnistettavissa sekä tavoitettavissa jälkikäteen, olisi tehty tulkinta voitu luetuttaa vastaajilla. Näin toimimalla olisi kyetty varmistamaan molemmin puoleinen ymmärrys opinnäytetyön tekijän ja vastaajan välillä ja virhetulkintoilta olisi välttytty. Avoimen haastattelun edut olisivat olleet tässä suhteessa perusteltuja. Kaikilta osallistujilta toivottiin kuitenkin saatavan rehelliset vastaukset nimettömästi kohderyhmän ollessa entuudestaan tuttu. Lomakekyselyyn päätyminen johtui anonyymiyden säilyttämisen lisäksi isosta vastaajajoukosta sekä hyvinvointiin ja työyhteisöön liittyvien kysymysten saattaessa tuntua arkaluonteisilta. Vastaajille haluttiin välittää tunne tutkimustulosten ja niiden käsittelyn luotettavuudesta.

Vastauksen luotettavuuden kyseenalaistamiseen ei ole perusteluja siinä tapauksessa, kun vastaaja on saanut mahdollisuuden kertoa häntä itseään koskevia asioita. Näin saatu ensikäden tieto on lomaketutkimuksena toteutetun tutkimuksen tyypillinen esimerkki. Mikäli muu lähdekritiikki ei anna aiheita pitää saatuja tietoja luotettavina, kyselyyn vastanneiden antamia mielipiteitä voidaan pitää luotettavina lähdetietoina. (Alasuutari 2011, 110.)

Eniten aikaa opinnäytetyön prosessissa kului tulosten ja johtopäätösten kirjoittamiseen. Näiden erotteleminen toisistaan oli opinnäytetyön tekijälle haasteellista. Usean vastauksen perusteella saadun tuloksen perään oli lähellä tulla johtopäätös, koska tuloksesta seurannut johtopäätös oli tekijän ajatuksissa erittäin vahvasti. Tämän takia tulosten ja johtopäätösten yhdistämistä samaan kappaleeseen harkittiin, mutta päätettiin sijoittamaan ne erilleen opinnäytetyön raportointiohjeiden mukaisesti (Opinnäytetyön raportointi 2018).

Opinnäytetyön koettiin täyttävän sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen piirteitä. Laadullisen tutkimuksen menetelmistä hyödynnettiin painotusta osallistujajoukon näkökulmien ymmärtämisestä. (Räsänen 2013, 15.) Määrällisen tutkimuksen luotettavuuden yhtenä merkinä voidaan pitää korkeaa vastausprosenttia, joka oli tässä tutkimuksessa 100 % kyselylomakkeen saaneista. (Heikkilä 2014.)

7.2 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tekijän arvomaailma on yksilökeskeinen, mistä johtuen jokainen vastaus herätti mielenkiinnon ja olisi ansainnut tulla esitellyksi. Anonyymiyden säilyttämisen turvaamiseksi näin kuitenkin jätettiin tekemättä. Analysoitaessa työkykyisyyden ja työhyvinvoinnin yhteyttä toisiinsa, pystyi vastauksista havaitsemaan näiden välillä selvän yhteyden. Kyselyyn vastanneista kuusi oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, joka koski omaa hyvinvointia työpaikalla. Heitä yhdisti se, että he kokivat itsensä työkykyisiksi ja työnsä mielekkäiksi. Heistä viisi tunsu kuuluvansa työyhteisöönsä ja neljä koki työyhteisön yleisen ilmapiirin olevan kunnossa. Lisäksi 11 vastaajaa oli osittain samaa mieltä työhyvinvointia kartoittavan väittämän kanssa.

Kaikkiaan kyselyyn vastanneista 12 tunsu kuuluvansa työyhteisöönsä ollen väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Heistä yhtä lukuun ottamatta jokainen koki itsensä myös työkykyiseksi. Yksi heistä oli jokaisen toimivan työyhteisön toimintaan liittyvän väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Lisäksi viisi vastaajaa oli väittämän kanssa osittain samaa mieltä.

Opinnäytetyön tekijän mielenkiinto heräsi näiden 17 vastaajan antamia tuloksia kohtaan, koska tunne työyhteisöön kuulumisesta on teorialiedon mukaan merkittävässä roolissa sosiaalisen pääoman kasvattamisessa ja sitä kautta terveyden edistämisessä. Sosiaaliseen pääomaan liittyy lisäksi työyhteisössä toteutuva ongelmanratkaisu ja avoin vuorovaikutuskulttuuri. Sosiaalisen pääoman ollessa korkea, työntekijän halu sitoutua työpaikkaan kasvaa. (Manka 2015, 144 – 146; Sosiaalinen pääoma edistää terveyttä 2009.) Toisaalta tunne työyhteisöön kuulumisesta on vain tunne, joka syntyy työntekijän pään sisällä. Tunteen syntymiseen vaikuttaa kuitenkin mitä ilmeisimmin tämän tutkimuksen perusteella työyhteisön toiminnasta etenkin yhteinen ongelmanratkaisukyky ja jokaisen työntekijän arvostaminen.

Koettu kannustuksen saaminen kiinnosti opinnäytetyöntekijää, koska vertaisilta saadun kannustuksen on kerrottu vaikuttavan sekä motivaatioon että yhteisöllisyyteen ja olevan osa toimivan työyhteisön vuorovaikutuskulttuuria (Roos & Mönkkönen 2015, 30). Jokainen vastaaja, joka koki saavansa työyhteisöltä kannustusta, tunsu myös voivansa hyvin ja kuuluvansa työyhteisöönsä. Yhtä lukuun ottamatta he kokivat

itsensä myös työkykyisiksi. Näin ollen heidän voidaan todeta olevan työpaikallaan hyvinvoivia mahdollisesti juuri kannustuksen saamisen ja ryhmään kuulumisen tunteen vuoksi. Toisaalta hyvinvoinnin kokemus saattaa myös edistää tunnetta työyhteisöön kuulumisesta ja lisätä sitä kautta motivaatiota. Motivaatio on yksi työyhteisön kilpailueduista, joihin työntekijä voi itse vaikuttaa (Kehusmaa 2011, 145 - 146). Tämän tutkimuksen perusteella myös työyhteisön toiminnan voidaan todeta vaikuttavan motivaatioon.

Teoriatiedon mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä jokainen tulee kuulluksi ja ongelmista on lupa puhua ääneen. (TTL 2017.) Koska yhtä lukuun ottamatta jokainen vastaaja oli vähintään osittain samaa mieltä sekä työyhteisöön kuulumisen tunteesta että yhteisestä ongelmanratkaisusta ja koki samanaikaisesti voivansa hyvin työpaikallaan, voitaneen vastaajien todeta työskentelevän pääosin hyvinvoivissa työyhteisöissä. Tämän opinnäytetyön tavoite ei kuitenkaan ollut selvittää työyhteisöjen hyvinvointia. Joka tapauksessa tämä on seikka, joka tulee huomioida, koska yhteenkuuluvuuden tunne on merkittävässä roolissa niin työntekijän työssä viihtymisen, jaksamisen kuin työpaikkaan sitoutumisenkin osalta. (Hovén-Korpela 2014; TTL 2018)

Vastaajien kokemukset työilmapiirin vaikutuksesta heidän hyvinvointiinsa työpaikalla olivat pääosin yhteisessä linjassa teorian kanssa. Aikaisemman teoriatiedon pohjalta yleisen työilmapiirin on väitetty vaikuttavan suoraan työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. (TTL 2017.) Vastaajista seitsemän koki työyhteisön ilmapiirin olevan täysin kunnossa. Lisäksi kuusi vastaajaa oli osittain samaa mieltä työilmapiirin kunnossa olemisesta. Jokainen näistä 13 vastaajasta oli myös joko täysin tai osittain samaa mieltä väittämän "voin hyvin työpaikallani" kanssa. Näin ollen työilmapiirin vaikutus työssä viihtymiseen nähdään kohderyhmän osalta pitävän paikkaansa.

Halukkuus oman osaamisen kehittämiseen työssä kuvaa teorian mukaan työntekijän asennetta ja motivaatiota. Työyhteisöltä saadun kannustuksen on sanottu vaikuttavan motivaatioon. (Kantolahti 2015.) Tuloksista oli havainnoitavissa selvä yhteys näiden aiheiden välillä. Kahta lukuun ottamatta jokainen vastaaja, joka koki saavansa kannustusta työyhteisössä, oli myös halukas kehittämään osaamistaan työhön liittyen.

Yleisesti koettiin siis kannustuksen tunnetta, joka on myös hyvinvoinnin edellytys. Samalla tällä luodaan pohja joukkuehengen syntymiselle ryhmässä, jossa hyvinvoinnin kokemus on kuitenkin jokaiselle yksilöllinen. Tämän tuloksen perusteella voitaneen todeta, että työyhteisön antama kannustus on lähes suorassa yhteydessä haluun kehittää osaamista.

Eniten hajontaa vastauksissa saatiin väittämien osalta, joissa kysyttiin mielipidettä työpaikan avoimesta vuorovaikutuskulttuurista, työyhteisön yleisestä ilmapiiristä ja työyhteisön tavasta huolehtia jaksamisesta. Näiden merkitys työhyvinvointiin ja sitä kautta työkykyisyyteen sanotaan aikaisempien tutkimusten pohjalta olevan olennainen. Kuitenkin tämän opinnäytetyön perusteella tunne työyhteisöön kuulumisesta, kannustuksen saaminen, jokaisen työntekijän arvostaminen ja yhteinen ongelmaratkaisukyky koetaan merkittävimmiksi työyhteisön toimintaan liittyviksi seikoiksi suhteessa työntekijän kokemaan hyvinvointiin.

Työhön sitoutumisen todennäköisyyttä tulisi teorialiedon mukaan nostaa työssä viihtyminen, arvostuksen tunne, kannustava työyhteisö, halu kehittää omaa osaamista, avoin vuorovaikutuskulttuuri, mielekäs työ, tunne työyhteisöön kuulumisesta, työyhteisön yleinen positiivinen ilmapiiri sekä yhteinen ongelmien ratkaisu. (TTK 2012; Manka 2015, 144 - 146.) Tämän tutkimustehtävän kohdalla kyselyn perusteella saadut tulokset poikkesivat vain hivenen suhteessa teoriaan. Suurin osa vastaajista oli kiinnostunut sitoutumaan työpaikkaansa ja yleisesti he kokivat myös sekä voivansa hyvin että kuuluvansa arvostavaan ja kannustavaan työyhteisöön, jossa ratkaistaan ongelmia yhdessä. Kahdeksan vastaajaa, jotka olivat kiinnostuneita sitoutumaan työpaikkaansa, olivat myös halukkaita kehittämään omaa osaamistaan ja kokivat itsensä työkykyisiksi yhtä vastaajaa lukuun ottamatta.

Koska kyselyssä ei ollut avoimia kysymyksiä, herättivät kyseisen vastaajan antamat vastaukset eniten pohdintaa. Liittyikö vastaajan kiinnostus sitoutua työpaikkaan esimerkiksi vakituisen ja pitkäaikaiseen työsuhteeseen vai luotettaviin väleihin esimiehen kanssa? Oliko hän kiinnostunut sitoutumaan, koska tuntee taloudellisen tilanteensa turvatuksi? Teorialiedon mukaan kiinnostus sitoutua työpaikkaan lisääntyy työhyvinvoinnin ja työyhteisöön kuulumisen tunteiden myötä (TTK 2012). Näin ei kuitenkaan kyseisen vastaajan tapauksessa hänen antamiensa vastausten perusteella ollut, sillä hän oli osittain eri mieltä väittämän "Tunnen kuuluvani työyhteisöön"

kanssa. On myös tutkittu, että jokaisella on henkilökohtaiset tavoitteet työelämässä. Tavoitteiden sisältöön ja arviointiin vaikuttavat persoonalliset ominaisuudet, joilla on myös yhteys työhyvinvoinnin kokemukseen. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 142.) Henkilökohtaisten tavoitteiden selvittämiseksi kyselyssä olisi kuulunut olla avoimen sanan alue.

Työkyvyn talo –mallissa esitetyn teorian perusteella kokemus työkykyisyydestä ja sitä kautta työhyvinvoinnista syntyvät talon kolmannessa kerroksessa. Tämän kerroksen lataukseen vaikuttavat yksilön arvot, asenteet ja motivaatio. Latauksen ollessa positiivinen, syntyisi siten edellytykset yksilön hyvinvoinnille ja työkykyisyydelle. (TTK 2012.) Onko edellä mainittu vastaaja riittävän tyytyväinen sosiaaliseen pääomaansa työpaikan ulkopuolella, eikä hän siksi koe työyhteisön vaikuttavan sitoutumishalukkuuteensa? Millaiset arvot ja asenteet kyseisellä henkilöllä on? Entä kuinka nämä näyttäytyvät työyhteisössä? Työnantajan kannalta vastaaja on motivoitunut työntekijä, koska hän on kiinnostunut sitoutumaan työpaikkaansa ja osallistui vapaaehtoisena tyky-päivään, jonka tavoite oli lisätä yhteistyötä henkilökunnan kesken.

Tyky-päivään osallistumisen uskottiin vahvasti vaikuttavan henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Osallistumisen merkitys koettiin vahvana, vaikka merkityksen laadusta ei kysymyksessä ollut tarkennusta. Kuitenkin, kuten aiemmassa tutkimustiedossa on esitetty, työntekijöiden vapaaehtoinen osallistuminen työnantajan järjestämiin tapahtumiin edistää yhteistyötä henkilöstön välillä. (Toikko & Rantanen 2009, 89 - 90.)

Osallistumalla jokainen voi itse vaikuttaa ja antaa mahdollisuuden kehittää työyhteisön toimintaa. Näin ollen edellytykset yhteistyön kasvattamiselle ja sitä kautta työntekijöiden sitouttamiselle ovat olemassa. (Manka 2015, 144 - 146.) Näihin tietoihin nojaten vedettiin varovainen johtopäätös: osallistujajoukko uskoi tyky-päivään osallistumisen vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin, vaikka täysin luotettavaa tulosta ei tämän kysymyksen osalta väittämän asetteluun takia saatukaan. Johtopäätökselle haettiin tukea tarkastelemalla vastaajien antamia vastauksia muihin lomakkeessa olleisiin väittämiin. Mukaan otettiin vastaukset niiltä vastaajilta, jotka uskoivat tyky-päivään osallistumisen vaikuttavan täysin tai osittain hyvinvointiinsa työpaikalla. He kaikki kokivat itsensä hyvinvoivaksi, kuuluvansa työyhteisöönsä ja työpaikalla ratkaistavan ongelmia yhdessä. Tähän perustuen vastaajien uskottiin ajattelevan tyky-päivään osallistumisen vaikuttavan työhyvinvointiinsa positiivisesti.

Tyky-päivään liittyvä kysymys oli tarkoituksella aseteltu muotoon, jossa haluttiin saada vastaus osallistumisen merkityksestä työhyvinvointiin, sen sijaan, että olisi kysytty tyky-päivän sisällön merkitystä. Kyselyä jaettaessa korostettiin, että kyselyn voi täyttää tyky-päivän aluksi, koska kyselyssä ei ollut yhtään väittämää tyky-päivän sisältöön liittyen.

7.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Suurin osa osallistujista kertoi tyky-päivästä lähtiessään olleensa erittäin tyytyväisiä iltapäivän ohjelmaan ja opinnäytetyön tekijä sai seuraavana päivänä myös toimeksiantajan kautta positiivista palautetta tyky-päivään osallistuneilta. Tutkija näkee tässä jatkotutkimusmahdollisuuden: viriketapahtumiin osallistuneiden mielipidettä voisi kysyä esimerkiksi puolen vuoden päästä uudelleen. Mikäli osallistuja uskoi tyky-päivään osallistumisen vaikuttavan henkilökohtaiseen työhyvinvointiinsa, toteutuiko tämä? Jos toteutui, miten se näkyi arjessa tai työyhteisössä? Olisiko tyky-päivä perusteltua järjestää vuosittain, jos sen koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti?

Toinen jatkotutkimusmahdollisuus voisi olla selvittää tämän tutkimuksen perusteella, mitä osa-aluetta kehittämällä tai mihin eniten panostamalla olisi todennäköisintä saavuttaa työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa ei käsitelty fyysisen toimintakyvyn tai esimiestoiminnan yhteyttä työhyvinvointiin, vaikka niillä saattaa olla iso painoarvo selvitetessä työntekijän hyvinvointia. Lisäksi työnkierto tai alalla olo vuodet saattavat vaikuttaa henkilökohtaiseen tunteeseen työkykyisyydestä ja työyhteisöön kuulumisesta. Myös näiden tekijöiden vaikutusta yksilön kokemukseen omasta työhyvinvoinnista olisi mielenkiintoista selvittää.

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tutkittu paljon. Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena selvittää yksittäisen työntekijän kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan sekä työyhteisön vaikutusta siihen. Sosiaali- ja terveysalalla tehtävä työ on ihmisläheistä, joten tällä alalla työyhteisöltä saatu tuki on osa työvälineistöä, jonka on tärkeä olla kunnossa. Yksi jatkotutkimusmahdollisuus voisi olla selvittää, kuinka suuri arvostus työyhteisön antamalla tuella koetaan olevan eri aloilla. Etätöiden yleistyttyä työyhteisön kannustus ja vertaistuki eivät välttämättä määritä jokaisen työntekijän

kokemusta työhyvinvoinnista. Etätöitä tekevien osalta tulisikin kartoittaa työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja panostaa tulosten mukaisiin kehittämiskohteisiin.

Etsittäessä tietoa työkyvystä, työkykyisyydestä ja työkykyä edistävästä toiminnasta, vastaan tuli usein termi "työkyvyttömyys". Työkyvyn käsitteen päivittäminen voisi olla yksi jatkotutkimusmahdollisuus, jotta käsitteestä saataisiin pois siinä monessa yhteydessä esiintyvä negatiivinen leima. Kyky on yleisesti voimavara, joten miksi se kääntyy työhön yhdistettäessä kyvyttömyydeksi?

Lähteet

- Aaltonen, K. & Lindroos, R. 2012. Työelämän tarkoitus. Talentum. Helsinki.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Osuuskunta Vastapaino. Tampere.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Edita Publishing. Viitattu 15.11.2017.
<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Hovén-Korpela, N. & Piippo, J. 2014. Yhteisöllisyydellä on merkitystä työyhteisössä. Työterveyshoitaja 2014;39(2):24-25.
- Husman, K. 2009. Työkykyä ylläpitävä toiminta. Duodecim. Viitattu 16.3.2017.
- Hymel, P., Loeppke, R., Baase, C., Burton, W., Hartenbaum, N., Hudson, T., McLellan, R., Mueller, K., Roberts, M., Yarborough, C., Konicki, D. & Larson, P. 2011. Workplace health protection and promotion: A new pathway for a healthier and safer workforce. Journal of Occupational & Environmental Medicine. Viitattu 13.9.2017.
http://journals.lww.com/joem/fulltext/2011/06000/Workplace_Health_Protection_and_Promotion_A_New.17.aspx
- Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Talentum. Helsinki.
- JST Solum Oy. 2017. JST-tukikodit ja palvelut. Viitattu 21.4.2017. <http://www.jst.fi/>
- Kantolahti, T. 2015. Näkökulma työhyvinvointiin: Minä otan vastuun. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 31.5.2017. <http://stm.fi/nakokulma-tyohyvinvointiin>
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari. Hämeenlinna.
- Kotilainen, T. 2017. Toiminnanjohtaja. JST Solum Oy. Palaveri 22.5.2017.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Lähdevirta, J. 2003. Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? Duodecim 2003; 119(7):609-615. Viitattu 13.9.2017.
<http://www.duodecimlehti.fi/lehti/2003/7/duo93495>
- Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 2011, 23 (2), 138-148. Viitattu 14.12.2017. <http://docplayer.fi/40235253-Sisallonanalyysi-suomalaisessa-hoitotieteellisessa-tutkimuksessa.html>
- Leppänen, A. 2002. Työyhteisön kehittämisen tavoitteet. Julkaisussa Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino. Helsinki.
- Manka, M-L. 2014. Työhyvinvoinnista uutta virtaa. Duodecim. 130(10):998-9. <http://www.duodecimlehti.fi/lehti/2014/10/duo11661>
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Talentum. Helsinki.
- Mattila, P. & Elo, A-L. 2002. Kysely-palautemenetelmä. Julkaisussa Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino. Helsinki.

- Mäkitalo, J. 2009a. Työkyvyn käsite eri yhteyksissä. Duodecim. Viitattu 16.3.2017.
- Mäkitalo, J. 2009b. Työkyvystä työhyvinvointiin. Duodecim. Viitattu 16.3.2017.
- Nurmi, N. 2010. Henkilöstön sitoutumiseen vaikuttavat tekijät Hämeenlinnan seudun Osuuspankissa. Opinnäytetyö. Hämeen Ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.4.2018.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/7238/nurmi_niko.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Sanoma Pro. Helsinki.
- Opinnäytetyön raportointi. Oppimateriaalit. 2018. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.3.2018. <http://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/>
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita. Helsinki.
- Roos, S. & Mönkkönen, K. 2015. Ihmisiksi työssä – työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. UNIPress.
- Räsänen, H. 2013. Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät. Hämeen Ammattikorkeakoulu. Oppimateriaalit. Viitattu 16.4.2018.
http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/menetelmat/Documents/5_Kvantitatiiviset_tutkimusmenetelmaet.pdf
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2017. Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Sosiaalinen pääoma edistää terveyttä. Lääkärilehti. 2009. Viitattu 6.3.2018.
<http://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/sosiaalinen-paaoma-edistaa-terveytta/>
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. University Press. Tampere.
- Toimiva työyhteisö. Terveyden edistäminen. Työterveyslaitos. 2018. Viitattu 13.4.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino. Jyväskylä.
- Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Viitattu 18.4.2018.
<http://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. 2018. Viitattu 18.4.2018.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus. 2012. Viitattu 11.9.2017.
https://ttk.fi/files/2846/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf
- Työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. 2017. Työelämä 2020. Suomalaisen Työn Liitto. Viitattu 11.4.2018.
http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/uutiset/tutkimukset_ja_selvitykset/tutkimus_tyoilmapiiri_tyohyvinvoinnin_tarkein_tekija.5025.news

Liitteet

Liite 1. Saatekirjelmä

Maanantaina 11. syyskuuta 2017 sähköpostitse lähetetty kutsu:

Hei,

Syksy on saapunut ja opinnäytetyöni prosessi edennyt siihen pisteeseen, että olemme saaneet sovittua kalenteriin ajankohdan tyky-päivänä toteutettavalle opinnäytetyölleni. Täten kutsun teidät kaikki kynnelle kykenevät osallistumaan virkistysiltapäivään **torstaina 2.11.2017**. Kokoonnumme Jyväskylän keskustassa klo 12:30 ja tapahtuma loppuu klo 16 mennessä.

Iltapäivän sisältö on luonnollisestikin työaika ja ohjelman sisältö työnantajan mahdollistamaa. Ohjelmasta tarkemmin lähempänä ajankohtaa. Pukeutumisessa ei tarvitse huomioida säävarausta, koska olemme sisätiloissa. Myöskään muuta pukeutumiskoodia ei ole, pääasia että tulet sellaisena kuin olet! Tällä pohjustuksella pyytäisin kaikkia tyky-päivään osallistujiksi aikovia ilmoittautumaan omalle lähiesimiehelle ma 9.10. mennessä.

Ystävällisin terveisin,

Maija Pelho

Maija Pelho
sairaanhoitajaopiskelija/JAMK
SAR15KMR2

Liite 2. Infoviesti tyky-päivään osallistuville

Perjantaina 27.10.2017 sähköpostitse lähetetty tarkennusviesti:

Hei,

Ja lämmin kiitos kaikille tyky-päivään ilmoittautuneille! Nähdään **ensi torstaina klo 12:30 Kompassilla**, jonne kannattaa tulla ruokailleena sekä varustautuneena avoimella mielellä. Vietetään rento iltapäivä yhdessä (sisätiloissa)!

Välitättähän viestiä eteenpäin yksikössänne, jotta kaikki osallistujat saavat tiedon kohtaamispaikasta ja -ajasta, kiitos. ☺

Yst. terv.

Maija

Maija Pelho
sairaanhoitajaopiskelija/JAMK
SAR15KMR2

Liite 3. Kysely

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Ympyröi jokaisen väittämän kohdalta numero, joka kuvaa parhaiten mielipidettäsi. 1= täysin eri mieltä, 2 = osittain eri mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = osittain samaa mieltä 5 = täysin samaa mieltä

Vastaa väittämiin oman kokemuksesi perusteella					
1. Koen itseni työkykyiseksi	1	2	3	4	5
2. Työpaikallani ratkaistaan ongelmia yhdessä	1	2	3	4	5
3. Työpaikallani arvostetaan jokaista työntekijää	1	2	3	4	5
4. Työpaikallani on käytössä avoin vuorovaikutuskulttuuri	1	2	3	4	5
5. Työyhteisön yleinen ilmapiiri on kunnossa	1	2	3	4	5
6. Saan kannustusta työyhteisössä	1	2	3	4	5
7. Voin hyvin työpaikallani	1	2	3	4	5
8. Tunnen kuuluvani työyhteisööni	1	2	3	4	5
9. Työyhteisössä ei huolehdita jaksamisesta	1	2	3	4	5
10. Työni ei ole mielekästä	1	2	3	4	5
11. Olen kiinnostunut sitoutumaan työpaikkaani	1	2	3	4	5
12. Olen halukas kehittämään omaa osaamistani työhön liittyen	1	2	3	4	5
13. En usko tyky-päivään osallistumisen vaikuttavan työhyvinvointiini	1	2	3	4	5

Liite 4. Kyselyn vastaukset

